

Φροντίζοντας την διαμόρφωση της ομάδας και του συγκινησιακού κλίματος κάποια βασικά στοιχεία και ασκήσεις για το Μ.Π.Ε.

Μίνα Πολέμη-Τοδούλου¹

Αρχική διαμόρφωση της ομάδας

Σε αυτό το κείμενο παραθέτουμε βήμα προς βήμα το διάγραμμα των πρώτων δύο εκπαιδευτικών ενοτήτων που αναγράφονται στο 1^ο τριήμερο επιμόρφωσης ως «διαμόρφωση ομάδας»¹.

Πρώτο διδακτικό δίωρο

Αρχική ολομέλεια- πρώτη σύνδεση

Υποδεχόμαστε τα μέλη της ομάδας στην αίθουσα την οποία έχουμε από πριν φροντίσει, έχοντας φτιάξει τον κύκλο (χωρίς τραπέζια) με τόσες καρέκλες όσα τα μέλη της ομάδας.

Δίνουμε λίγο χρόνο στην αρχική ολομέλεια για ένα **καλωσόρισμα** και μια **αρχική σύνδεσή** δική μας με την ομάδα των επιμορφούμενων και με το πρόγραμμα. Έχοντας προηγουμένως διαμορφώσει μια πρώτη εικόνα για τους συμμετέχοντες, μέσα από τα ερωτηματολόγια τους, μπορούμε να την αξιοποιήσουμε σε αυτό το καλωσόρισμα, δίνοντας και εμείς μια πρώτη εικόνα για εμάς, με στοιχεία που νοιώθουμε ότι μας συνδέουν με τα μέλη της ομάδας.

Είναι στην ευχέρεια του κάθε επιμορφωτή να συνδεθεί με έναν τρόπο που του ταιριάζει. Είναι βοηθητικό να έχουμε στο νου μας τις πολλές πτυχές αυτής της σύνδεσης. Αναφέρουμε κάποιες βασικές:

- ο επιμορφωτής χρειάζεται να συνδεθεί με το πρόγραμμα, το σκοπό του, τη φιλοσοφία του, την οργανωτική του δομή και τις διαφορετικές ομάδες που συνεργάζονται για την υλοποίησή του.
- ο επιμορφωτής συνδέεται με τα μέλη της ομάδας και με τον τόπο/πλαίσιο που υλοποιείται η επιμόρφωση.

¹ Πολλά από τα στοιχεία των ασκήσεων ομάδας αποτελούν μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των εφαρμογών που έχει αναπτύξει το Αθηναϊκό Κέντρο Μελέτης του Ανθρώπου, τα τελευταία 40 χρόνια μέσα από συστηματικές μελέτες ομάδων σε ποικίλα πλαίσια, των ιδρυτών Β. και Γ. Βασιλείου και συνεργατών. Η συγκεκριμένη άσκηση περιγράφεται αναλυτικότερα, με παραδείγματα και με το θεωρητικό της υπόβαθρο στο Πολέμη-Τοδούλου, Μ. «Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση». Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2005.

- συνδέει την διεργασία που ξεκινάει σήμερα εδώ με αυτήν που βίωσε ως επιμορφούμενος στον προηγούμενο κύκλο και με την προοπτική της συνέχειας στον επόμενο κύκλο.
- Συνδέει την προσπάθεια που γίνεται εδώ με όσα συμβαίνουν έξω στην κοινωνία αυτόν τον καιρό.

Βασικό κριτήριο είναι να μοιραστεί κανείς το προσωπικό του στίγμα ως προς το **νόημα** που βρίσκει σε μια τέτοιου είδους δράση και στόχο και να αναφερθεί σε κάποιες κεντρικές αρχές που υπογραμμίζουν την σημασία των σχέσεων, όπως τις έχει βιώσει και καταλάβει μέσα από την δική του εμπειρία. (Κάποιες βοηθητικές αρχές όπως: «η σχέση διδάσκει»... «ο άνθρωπος προσδιορίζει τον ρόλο», «η διεργασία ομάδας χρειάζεται φροντίδα κ.λπ., αναφέρονται στο συνοδευτικό κείμενο για το Μ.Π.Ε. Πολέμη-Τοδούλου, Προσεγγίζοντας την εκπαιδευτική ομάδα).

Λίγα λόγια για την διαμόρφωση ομάδας

Όταν έρθει η ώρα να ξεκινήσουμε την «**διαμόρφωση ομάδας**», χρήσιμο είναι να εισάγουμε αυτό που θα κάνουμε, παρουσιάζοντας το σκεπτικό με λίγα λόγια. Όπως έχουμε αναλυτικά περιγράψει αλλού, η διεργασία μιας καλά θεμελιωμένης ομάδας αξιοποιεί όλες σχεδόν τις συστημικές αρχές. (19).

Χρήσιμο είναι να θέσουμε την βασική αρχή ότι η μάθηση, για να διευρύνεται και για να εμπυχώνει τον άνθρωπο φέρνοντας χαρά και δύναμη, χρειάζεται να απευθύνεται σε **ολόκληρη την λειτουργία** του, στο αναλυτικό σκέπτεσθαι όσο και στο αναλογικό, στο συναίσθημα, στην εμπειρία, στην κοινωνική διάσταση, στην μη λεκτική επικοινωνία.

Αντίστοιχα μια ομάδα για να αναπτύξει όλες τις δυνατότητες και να εμπλουτίσει τα μέλη της με ερεθίσματα χρειάζεται και αυτή να αντιμετωπιστεί ως μία **δυναμική «ολότητα»** που δεν αφήνει αναξιοποίητη καμία της πλευρά ή μέλος (14,19). Η βιβλιογραφία από το χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων είναι γεμάτη από διαπιστώσεις ότι η επιτυχία στον κόσμο της εργασίας είναι σε συνάρτηση με τη δεξιότητα να δουλεύεις σε ομάδα και μάλιστα με ανθρώπους με διαφορετική προέλευση. Οι ομαδικές αποφάσεις που εμπειριέχουν πολλαπλές οπτικές μελών, είναι συνήθως καλύτερες από τις ατομικές. (3).

Εάν στοχεύουμε επομένως να ενεργοποιήσουμε την **ολόπλευρη συμμετοχή όλων σε μία ομάδα**, χρειάζεται να διαμορφώσουμε ένα κατάλληλο πλαίσιο.

Βοηθάει σε αυτό το σημείο να εξηγήσουμε στους επιμορφούμενους πόσο **πολύπλοκη είναι η επικοινωνία 20 ανθρώπων** σε ολομέλεια. Μπορούμε να αναφερθούμε στο σχήμα με τα επικοινωνιακά κανάλια και στους περιορισμούς του ανθρώπου στο να επεξεργάζεται ταυτόχρονα μεγάλο αριθμό ερεθισμάτων (Σχήμα 2 στο κείμενο για το Μ.Π.Ε. που προαναφέρθηκε.).

Απορρέει λοιπόν η **ανάγκη** να «ακουμπήσουμε» σε μικρότερες και απλούστερες κοινωνικές δομές, **δηλαδή στην μικρή ομάδα**, που αποτελεί κεντρικό κορμό στην ανάπτυξη του ανθρώπου και των ανθρώπινων συστημάτων γενικά (17). Για να δημιουργηθεί ένα ασφαλές πλαίσιο για την μάθηση απαιτείται η έγκαιρη θεμελίωσή και φροντίδα των σχέσεων. (9).

Η θεμελίωση της σχέσης απαιτεί την δυνατότητα να εκφράζουμε συναισθήματα, σκέψεις ή να μοιραζόμαστε εμπειρίες. Αυτό δεν μπορεί να συμβεί στο δύσκολο επικοινωνιακό πλέγμα των 20 ατόμων. Όπως συνηθίζουμε να λέμε χρειάζεται να είμαστε τόσοι «όσοι χωρούμε γύρω από μια φωτιά χωρίς να καιγόμαστε».

Εάν θέλουμε πραγματικά να χτίσουμε ένα ομαδικό κλίμα στο επίπεδο της 20άδας, χρειάζεται να φροντίσουμε μεθοδικά τα υποσυστήματα στα ξεχωριστά επίπεδα: άτομο-δυάδα-τετράδα-ολομέλεια. Αυτό γίνεται με καθορισμένα έργα και στόχο στο κάθε επίπεδο, σχεδιασμένα έτσι ώστε να δένουν λειτουργικά μεταξύ τους, το ένα να εμπλουτίζει το άλλο. Η συναλλαγή στην ολομέλεια είναι κάτι που το οργανώνουμε σταδιακά, ώστε να αποκτήσει τις κατάλληλες εσωτερικές συνδέσεις για να μπορεί να «σηκώσει» έργο σημαντικό για τα μέλη.

Έτσι αναπτύχθηκε η **πολυεπίπεδη συστημική προσέγγιση** που αντανακλάται σε αυτές τις ασκήσεις.(18, 19).

Μέσα από την εμπειρία σας με αυτές, στην δική σας επιμόρφωση θα έχετε διαπιστώσει ότι μία σημαντική διάσταση είναι η εναλλαγή επιπέδων μέσα σε στην εκπαιδευτική συνάντηση: από το άτομο στην δυάδα, στη τετράδα ή άλλη μικρή ομάδα, στην ολομέλεια, με διάφορες παραλλαγές ως προς τη σειρά, τους χρόνους, τα έργα κλπ. Σημαντικό στοιχείο αποτελεί η σημασία **της σύνδεσης αυτών των επιπέδων** μεταξύ τους, η οποία ζητά από τον επιμορφωτή να αναπτύξει την δεξιότητα να «αφουγκράζεται» το κεντρικό θέμα που τα συνδέει, να ανιχνεύει τις ισομορφίες και την συνεξέλιξη.

Δυο ακόμα σημαντικά σημεία που διατρέχουν την διαμόρφωση λειτουργικής ομάδας είναι η **αξιοποίηση της εμπειρίας και μάλιστα η έμφαση σε θετική εμπειρία**. Είναι σημαντικό να τα θίξουμε, διότι η εκπαιδευτική πρακτική δεν εναρμονίζεται με αυτήν την αρχή και η έμφαση στο θετικό μπορεί να ξενίζει και να δυσκολεύει (4, 16).

Γενικά, ό,τι διαδικασίες και προσεγγίσεις αποτελούν **σημεία καινοτομίας και αλλαγής**, ως προς την συνήθη εκπαιδευτική πρακτική, **αποσταθεροποιούν**, προκαλώντας συναισθήματα ανησυχίας και ανασφάλειας. Είναι επομένως σημαντικό να είμαστε ενήμεροι αυτής της αποσταθεροποίησης και συνεχώς να υπογραμμίζουμε πόσο φυσιολογικά και αναμενόμενα είναι αυτά τα συναισθήματα και να αποφεύγουμε να απαξιώνουμε την δυσκολία που όλοι έχουμε μπροστά στο καινούργιο. (παραδείγματα από την δική μας εμπειρία είναι πάντοτε βοηθητικά...).

Άσκηση διαμόρφωση ομάδας

Τα 15 βήματα και οι αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας

| Βήμα της διαδικασίας | Αρχή της λειτουργίας της ομάδας |
|--|---|
| <p>1. Στην ολομέλεια: «Ελάτε να συνεργαστούμε στο να διαμορφώσουμε την ομάδα μας. Θα χρειαστεί να μετακινηθούμε και να φτιάξουμε μικρότερες κοινωνικές ενότητες που μας επιτρέπουν να καλλιεργήσουμε ένα πρώτο βαθμό οικειότητας και να αρχίσουμε να γνωριζόμαστε καλύτερα».</p> | <p>Αφού έχει γίνει μια αρχική σύνδεση στην ολομέλεια, εισάγουμε την άσκηση και τον στόχο της, αναφερόμενοι σε βασικές αρχές λειτουργίας της ομάδας.</p> <p>Ζητάμε την συνεργασία τους, εισάγοντας στοιχεία του συμβολαίου μεταξύ μας για την βιωματική διαδικασία που ακολουθούμε, που τους βγάζει από τον συνήθη ρόλο του παθητικού- σχετικά ακίνητου -ακροατή και ζητά μετακίνηση, αξιοποίηση προσωπικής εμπειρίας, συναίσθημα, επιλογές κλπ.</p> |
| <p>2. «Όπως είσατε στην ολομέλεια κοιταχτείτε μεταξύ σας και διαλέξτε κάποιον, που σας είναι <u>άγνωστος</u> ή λιγότερο οικείος και που νιώθετε ότι <u>θα θέλατε να τον γνωρίσετε περισσότερο.</u> <u>Φτιάξτε μια δυάδα</u>» [Πριν ζητήσουμε τη δημιουργία δυάδων ας έχουμε εξετάσει αν ο αριθμός μελών είναι περιττός, ώστε να γνωρίζουν ότι θα χρειαστεί να σχηματίσουν και μια τριάδα]</p> | <p>Προσωπική θέση: Ζητούμε από τα μέλη να διαμορφώσουν <u>προσωπική θέση</u> κάνοντας μία <u>επιλογή</u> σχετική με το θέμα/στόχο.</p> <p>Πρώτο επίπεδο διεύρυνσης: από το άτομο-μέλος ολομέλειας στην δυάδα</p> <p>Συνδέουμε τους λιγότερο συνδεδεμένους. <u>Βασική αρχή:</u> η ομάδα λειτουργεί στο επίπεδο των πιο αδύναμων συνδέσεων της, δηλαδή αυτών των σχέσεων που είναι λιγότερο επεξεργασμένες και που έχουν τις μεγαλύτερες διαφορές (10,19).</p> <p>Ολόπλευρη συμμετοχή: ενθαρρύνουμε την αξιοποίηση του συναίσθηματος σε αυτήν την επιλογή. Τα κριτήρια με τα οποία διαλέγουμε οι άνθρωποι ο ένας τον άλλον είναι περισσότερα από αυτά που συνειδητά αναγνωρίζουμε. Διαβάστε την λειτουργία των καθρεπτικών νευρώνων σε αυτήν την επιλογή (16).</p> |

| Βήμα της διαδικασίας | Αρχή της λειτουργίας της ομάδας |
|---|--|
| <p>3.«Μόλις φτιάξετε δυάδες πάρτε τις καρτέκλες και καθίστε όπου θέλετε στον χώρο».</p> <p>«Βάλτε τις καρτέκλες σας απέναντι, ώστε να βλέπετε καλύτερα ο ένας τον άλλον... και πάρετε απόσταση από τις άλλες δυάδες, ώστε να δημιουργήσετε ένα πιο προστατευμένο πλαίσιο για την μεταξύ σας κουβέντα».</p> | <p>Αυτορρύθμιση- Δίνεται το πλαίσιο μέσα στο οποίο να αναδυθεί η αυτορρύθμιση της ομάδας:</p> <p>Ενθαρρύνουμε τα μέλη να μετακινηθούν και να καταλάβουν όλο το χώρο που έχει η ομάδα στη διάθεσή της. Αυτή η οδηγία έχει πολλαπλούς συμβολισμούς εισάγοντας στοιχεία του χαρακτήρα αυτής της επιμόρφωσης, όπως: η «μετακίνηση» ενθαρρύνεται και η διάταξη στο χώρο σχετίζεται με το τι συναλλαγή θα έχουμε. Τα μέλη μπορούν να επιλέγουν την θέση τους κάθε φορά στο χώρο της ομάδας.</p> <p>Οριοθέτηση: σε κάθε φάση η ενότητα συναλλαγής-πχ η δυάδα - είναι απαραίτητο να οριοθετείται και να συγκεντρώνεται στο δικό της έργο.</p> <p>Η δυάδα δεν είναι πάντα μια εύκολη συνθήκη. Στον ελληνικό πολιτισμό είμαστε περισσότερο στην ομάδα προσανατολισμένοι (18). Σε αυτήν την άσκηση παρατηρούμε συχνά ότι μόλις βρεθούμε στην δυάδα, και πριν καλά-καλά κάτσουμε, μιλάμε με τις άλλες δυάδες. [ανατρέξτε στην δική σας πρόσφατη εμπειρία στην επιμόρφωση και θυμηθείτε αν αυτό συνέβη]. Χρειαζόμαστε ενθάρρυνση για να «κλείσουμε την πόρτα της δυάδας», ώστε να έχει η οικειότητα ένα ασφαλές πλαίσιο για να αναδυθεί στο λίγο χρόνο που διατίθεται.</p> |

| Βήμα της διαδικασίας | Αρχή της λειτουργίας της ομάδας |
|--|---|
| <p>4. «Γνωριστείτε μεταξύ σας... λέγοντας κάποια βασικά, ...όνομα κλπ, ή αν θέλετε δίνοντας μια εικόνα από τη καθημερινότητά σας, μέσα από την οποία θα θέλετε ο άλλος να σας γνωρίσει καλύτερα..., κάτι απλό που να <u>μπορείτε να το μοιραστείτε σε αυτό το πλαίσιο και χρόνο</u>» (3-4 λεπτά).</p> | <p>Οριζόντια ισότιμη σχέση: ενθαρρύνουμε γνωριμία που συνδέει τα μέλη μιας ομάδας με τρόπο που είναι κάτω από το ρόλο και το περιεχόμενο για το οποίο βρίσκονται εκεί. Αποφεύγουμε τις συνήθειες πληροφορίες... διπλώματα, δουλειά κλπ, που ίσως παραπέμπουν σε ιεραρχημένες δομές, που δεν αφορούν τη σχέση τους ως μέλη εκπαιδευτικής ομάδας.</p> <p>Υπηρετείται η <u>βασική αρχή</u>: «όλοι οι ρόλοι που αναλαμβάνουμε βασίζονται και προσδιορίζονται από την ευρύτερη έννοια του προσώπου» (1). Έτσι δημιουργείται μια ευρύτερη «βάση» για την σχέση που καλλιεργείται. [Ανατρέξτε στο πώς αυτή η οδηγία λειτούργησε για σας στην δική σας επιμόρφωση].</p> <p>Το κάθε άτομο βρίσκει χώρο να εκφραστεί: κανείς δεν μένει απέξω – η ομάδα δεν έχει την «πολυτέλεια» να αφήνει αναξιοποίητη κανενός την συμβολή. Έτσι διασφαλίζει το καλό κλίμα και τον πλούτο της.</p> <p>Θέλουμε να ασκήσουμε τα μέλη στο «τόσο όσο»... κεντρικής σημασίας αρχή για την λειτουργία ομάδας. Δεν αφήνουμε π.χ. περισσότερο χρόνο από όσο χρειάζεται η δυάδα για μία ελάχιστη γνωριμία. Αν διαρκέσει πολύ το άνοιγμα μεταξύ τους μπορεί να μην είναι αξιοποιήσιμο στο συγκεκριμένο πλαίσιο και να «βαρύνει» την σχέση.</p> |
| <p>[Αν ο χρόνος και το κλίμα τα επιτρέπουν μπορούμε να τους ζητήσουμε: «κουβεντιάστε λίγο πώς συνέβη και βρεθήκατε οι δυο σας ανάμεσα στους 20, τι λειτούργησε...»]</p> | <p>Γνωριμία με τη σχέση ως μια διεργασία που λειτουργεί σε πολλά επίπεδα: Τους προσκαλούμε να καταλάβουν λίγο καλύτερα πώς διαλέχθηκαν. Συνήθως παρατηρούν ότι ανακαλύπτουν ομοιότητες που τους συνδέουν που δεν τις περίμεναν, πχ μέρος προέλευσης, αριθμός αδελφών, ενδιαφέροντα κλπ (10, 12)</p> |

| Βήμα της διαδικασίας | Αρχή της λειτουργίας της ομάδας |
|---|---|
| <p>5. Αφού γνωριστούν λίγο τους ζητάμε: «μείνετε τώρα για λίγο με τον εαυτό σας και ανατρέξτε στα σχολικά σας χρόνια σε μια θετική στιγμή, κάτι που ζήσατε ως μαθητές που το θυμόσαστε με ζεστασιά και ευχαρίστηση».</p> <p>«διαλέξτε εμπειρία που να νοιώθετε καλά να την μοιραστείτε σε <u>αυτό το πλαίσιο και χρόνο</u>».</p> <p>6. «Όταν την έχετε και οι δυο ανταλλάξετε την το με το ταίρι σας, πάρτε λίγο χρόνο να βάλετε κοντά τις εμπειρίες σας, που μπορεί να μοιάζουν ή/και να διαφέρουν» (περίπου ... 12')</p> | <p>Έμφαση στην διαμόρφωση της ατομικής θέσης πριν περάσουμε στον διάλογο.</p> <p>Αξιοποιούμε προσωπική εμπειρία σχετική με το θέμα και που πιστεύουμε πως όλοι έχουν: σε αυτή την περίπτωση διαλέγουμε το σχολείο, που είναι εμπειρία όλων σε παρόμοιες ηλικίες και σχετίζεται με τον κύριο σκοπό σε αυτό το επιμορφωτικό πρόγραμμα.</p> <p><u>Βασική αρχή</u>: «Η αξιοποίηση της προσωπικής εμπειρίας είναι σημαντική» (4). Αποτελεί εγγύηση για την διατήρηση του κινήτρου συμμετοχής σε υψηλά επίπεδα. Επομένως αποτελεί για τον ειδικό της ομάδας μόνιμη αναφορά.</p> <p>Έμφαση στο θετική εμπειρία: <u>βασική αρχή</u> της λειτουργικής διεργασίας είναι η αξιοποίηση του θετικού. Δεν βασιζόμαστε αρχικά σε εμπειρίες που άφησαν δύσκολα συναισθήματα. Μπροστά στο δύσκολο συναίσθημα οι άνθρωποι τείνουμε να κλείνουμε ενώ με το θετικό ανοίγουμε. (16,17) Δίνουμε χρόνο να την μοιραστούν και να χτίσουν την σχέση σε ένα πρώτο επίπεδο με «υλικά» από <u>θετική εμπειρία</u>. Πιθανά να συναντήσουν διαφορά στις εμπειρίες ιδιαίτερα εάν οι δυάδες διαμορφώθηκαν με κριτήριο τον διαφορετικό.</p> <p>Προσωπική ευθύνη στο μοίρασμα: απευθυνόμαστε στη δυνατότητα των μελών της ομάδας να ρυθμίζουν μόνα τους το επίπεδο οικειότητας που θα επιχειρήσουν. Είναι σημαντικό να το θυμίζουμε, ώστε να μην γίνεται σύγχυση με άλλου τύπου ομάδες.</p> |

| Βήμα της διαδικασίας | Αρχή της λειτουργίας της ομάδας |
|--|---|
| <p>7. «Η κάθε δυάδα να διαλέξει μια άλλη δυάδα με το ίδιο κριτήριο: διαλέξτε από τους πιο άγνωστους αυτούς που έχετε διάθεση να γνωρίσετε καλύτερα και καθίστε μαζί». [Αν μία δυάδα περισσεύει όταν σχηματίζονται οι τετράδες μπορεί να παραμείνει μόνη και στην επόμενη φάση ή να σχηματιστεί μία εξαάδα. Είναι θέμα του εκπαιδευτή πως θα το χειριστεί κατά περίπτωση. Αν υπάρχει 3άδα ή θα γίνει 5άδα μαζί με μια 2άδα ή θα συνεχίσει ως 3άδα]</p> <p>Βοηθάμε την τετράδα να διαμορφωθεί: «κλείστε τον κύκλο, ώστε να μην αφήνετε ανοίγματα σε επισκέπτες, οριοθετηθείτε από τις άλλες ομάδες, και συγκεντρωθείτε στην δική σας συναλλαγή»</p> | <p>Η μικρή ομάδα: δεύτερο επίπεδο διεύρυνσης από την δυάδα στη τετράδα. Το κριτήριο της πιο αδιαμόρφωτης σύνδεσης παραμένει και στην διαμόρφωση της τετράδας.</p> <p>Η δυάδα διαμορφωμένη έως αυτό το σημείο μέσα από τα κοινά έργα α) της γνωριμίας και β) μοιράσματος της θετικής εμπειρίας, περνάει σε ένα 3^ο κοινό έργο: να διαλέξει μία άλλη δυάδα για να φτιάξουν μικρή ομάδα. Παρατηρούμε ότι οι δυάδες όταν το κάνουν αυτό διαπραγματεύονται μεταξύ τους και με άλλες δυάδες. Άλλες μετακινούνται για να βρεθούν με αυτούς που διάλεξαν άλλες βολεύονται με την γειτονική δυάδα χωρίς να μπουκν στον «κόπο» να αναζητήσουν ταίρι.</p> <p>Η ομάδα μας δίνει σε αυτήν την φάση αρκετούς δείκτες για το πόσο έτοιμη είναι ως διεργασία να εντάξει νέες πρακτικές και αντιλήψεις πχ την μετακίνηση, την επιλογή, την σημασία της σχέσης κλπ.</p> <p>Μας δίνει αντίστοιχα την ευκαιρία να υπογραμμίζουμε αρχές, να σηματοδοτούμε στάσεις και αντιλήψεις, να ενεργοποιούμε δηλαδή τα μέλη στο να αναστοχάζονται την ίδια τους την διεργασία και να προβληματίζονται για το ποιά είναι κάποια από τα στοιχεία που την διαμορφώνουν παρότι συχνά περνούν απαρατήρητα.</p> |
| <p>8.«Αρχικά γνωριστείτε μεταξύ σας η τετράδα με τον εξής λίγο διαφορετικό τρόπο: ας παρουσιάσει ο καθένας το ταίρι του»</p> | <p>Δίνεται η ευκαιρία στην δυάδα να εδραιώσει μ' ένα καινούργιο τρόπο την σχέση της παρουσιάζοντας τον εαυτό της στο αμέσως υψηλότερο επίπεδο στην τετράδα - αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα το βαθμό επικοινωνίας που αποκτήθηκε στη δυάδα.</p> |
| <p>9. «Αξιοποιώντας τις θετικές εμπειρίες, δείτε ποιες αρχές αναγνωρίζετε ότι παράγουν ανθρώπινο κλίμα και καλή στιγμή στην εκπαίδευση. (περίπου 25-30').</p> | <p>Το «έργο συγκροτεί την ομάδα»: ζητάμε από την τετράδα να διεκπεραιώσει ένα συγκεκριμένο έργο, σχετικό με το θέμα/στόχο, που να είναι εφικτό στο διαθέσιμο χρόνο.</p> <p>Τους προτρέπουμε να παράγουν γνώση μέσα από την επεξεργασία των δικών τους εμπειριών.</p> |

| Βήμα της διαδικασίας | Αρχή της λειτουργίας της ομάδας |
|---|--|
| <p>10. «Μαζέψετε τώρα κάποια σημεία της κουβέντας σας που θεωρείτε σημαντικά να τα μοιραστείτε με τους άλλους στην ολομέλεια - και να τα γράψετε σ' ένα χαρτί της ομάδας. (δίνουμε ένα Α4). Μπορείτε να γράψετε διαπιστώσεις και συναισθήματα από αυτό που βιώσατε μεταξύ σας και που βγάλατε από τις αφηγήσεις των εμπειριών σας, απαντώντας στο τι παράγει μια καλή στιγμή».</p> | <p>...και συζητώντας να αναδείξουν σε ένα άλλο επίπεδο μια σύνθεση ή διευρυμένη κατανόηση που εμπυριέχει τη διαφορά χωρίς να τη καταργεί</p> <p><u>Βασική αρχή:</u> Τονίζουμε ότι «όλες οι φωνές είναι καλό να ακούγονται»,</p> <p>Συμβολικά μπαίνουν σε μια διαδικασία στίξης και μοιράσματος μεταξύ ατόμου-δυάδας-μικρής ομάδας και ολομέλειας.</p> <p>Μέσα από αυτήν την διαδικασία παράγεται θεωρία. την οποία η ομάδα νοιώθει ως δικό της δημιούργημα. Είναι σημαντική επιδίωξη στην εκπαιδευτική αλλαγή το να καταστεί ο εκπαιδευόμενος συν-παραγωγός της γνώσης.</p> |
| <p>11. Όταν τελειώσουν το γράψιμο, γυρίζουμε στις μικρές ομάδες ζητώντας τους: «υπογράψτε το χαρτί σας με τα ονόματα των 4 μελών αλλά και με ένα όνομα για την ομάδα σας που να εκφράζει την ταυτότητά σας ως ομάδα, να απορρέει από την κουβέντα σας».</p> | <p>Η υπογραφή του έργου από τα άτομα μέλη και από την ομάδα ενισχύει την ευθύνη και σε ατομικό και σε ομαδικό επίπεδο για το έργο που θα φέρουν στην ολομέλεια (5).</p> <p>Το «παρατσούκλι», ενεργοποιεί τον αναλογικό τρόπο του σκέπτεσθαι και προκαλεί χαλάρωση, γέλιο κλπ. Όταν δε έρθει η ώρα του μοιράσματος των μικρών ομάδων στην ολομέλεια, μας βοηθάει να κατανοήσουμε ευκολότερα την αλληλουχία των μηνυμάτων που κατατίθενται.</p> |
| <p>12. Όταν τελειώσουν ζητάμε: «ανοίξτε οι μικρές ομάδες στην ολομέλεια χωρίς να χάσετε τη σύνθεσή σας και μοιραστείτε με τον εκπρόσωπό σας αυτό που αποφασίσατε». Μιλούν οι ομάδες με όποια σειρά προκύψει (όχι προκαθορισμένη με το πώς κάθονται κλπ).</p> | <p>Η παρουσίαση του έργου στην ολομέλεια αναδεικνύει την χρησιμότητα-συμβολή της μικρής ομάδας στην μεγάλη, συγκροτώντας ακόμα περισσότερο την ταυτότητα της ομάδας.</p> <p><u>Βασική αρχή:</u> ένα σύστημα ολοκληρώνει την συγκρότησή του όταν λειτουργεί σε κάποιο έργο μέσα στο άμεσο περιβάλλον του.</p> <p>Χρήσιμο είναι να μην αφήνουμε άλλες ομάδες να παρεμβαίνουν την ώρα που μία ομάδα μιλάει για την εμπειρία της: «Η στίξη στον διάλογο, είτε πρόκειται για διάλογο ατόμων ή διάλογο ομάδων είναι σημαντική»</p> |

| Βήμα της διαδικασίας | Αρχή της λειτουργίας της ομάδας |
|--|--|
| <p>Καθώς ακούμε τις αναφορές των ομάδων σημειώνουμε αυτά που λένε.</p> <p>13. Υπογραμμίζουμε τη συμβολή κάθε ομάδας χωρίς να αγνοήσουμε καμία</p> <p>14. Αναδεικνύουμε τον τρόπο που συνδέονται αυτά που λένε και πώς η μία συμπληρώνει την άλλη.</p> <p>15. Καθρεφτίζουμε το θέμα το κεντρικό που εκφράζει η ομάδα μέσα από την αλληλουχία μηνυμάτων που φέρνουν οι μικρές ομάδες.</p> <p>Συνδέουμε με το στόχο.</p> | <p>Καλλιεργούμε το συνδέεσθαι στο ανώτερο επίπεδο της ολομέλειας, διαμορφώνοντας τον ευρύτερο καμβά για την αντοχή μεγαλύτερης πολυπλοκότητας: προσπαθούμε να διακρίνουμε το νήμα που συνδέει αυτά που λένε, μέσα από τις αναφορές τους, τους τίτλους, τα μηνύματα κλπ.(18).</p> <p>Είναι σημαντική η στιγμή αυτή στη διεργασία: Ο κάθε ένας που μιλάει συνδέει τη μικρή του ομάδα με τη μεγάλη, ενώ βιώνει ταυτόχρονα την ιδιότητά του ως μέλος της μικρής ομάδας και πώς αυτό συνδέεται με την ιδιότητά του ως μέλος της ευρύτερης ολομέλειας.</p> <p><u>Βασική θεωρητική αρχή:</u> όλοι είμαστε χρήσιμοι, όλοι συνδεόμαστε στο ομαδικό γίνεσθαι, όσο δε καταλαβαίνουμε το πώς γίνεται αυτό, τόσο ενισχύεται η σύνδεση και η αίσθηση του ανήκειν.</p> <p>[Θυμηθείτε πώς εσείς νοιώσατε στην δική σας επιμόρφωση μια αντίστοιχη στιγμή]</p> <p>Επιλέγουμε να εστιάσουμε στην πλευρά του κεντρικού θέματος, που νοιώθουμε ότι συνδέεται καλύτερα με το σκοπό για τον οποίο έχει συγκληθεί η ομάδα, στη παρούσα φάση.</p> |

Σ' αυτό το σημείο κλείνουμε το πρώτο διδακτικό δίωρο.

2^ο Διδακτικό Δίωρο: αναστοχασμός και συμβόλαιο

Η ενότητα αυτή έχει τους εξής στόχους:

1. να **αναλυθούν τα βήματα της διαμόρφωσης ομάδας** μαζί με τη σχετική θεωρία, (γιατί θα έχετε ξανά την ευκαιρία να αναφερθείτε σε κάποια απ' αυτά τα θέματα, όταν τα μέλη θα έχουν ζήσει τη διαδικασία και άλλες φορές). Χρήσιμο είναι να εξηγήσετε τι-πώς-γιατί.
2. να μιλήσετε για το **πρόγραμμα**, για τα κεντρικά σημεία που αφορούν το έργο.
3. να διαμορφωθεί το **αρχικό συμβόλαιο** με την απλή άσκηση όπως αυτή που κάνατε και εσείς την πρώτη μέρα:
 - «τι προσδοκώ εγώ από το πρόγραμμα (αυτό το έχουν ήδη προεργαστεί απαντώντας τα ερωτηματολόγια που τους στείλατε)
 - τι το πρόγραμμα από εμένα και
 - τι εγώ από τον εαυτό μου στα πλαίσια αυτού του προγράμματος».

Το γράφουν πρώτα ατομικά ο καθένας και στη συνέχεια το μοιράζονται στις ίδιες τετράδες που έφτιαξαν στην προηγούμενη ενότητα, για περίπου 25-30 λεπτά: τα μέλη αλληλο-βοηθούνται στο να ξεκαθαρίσουν τις προσδοκίες.

Γράφουν μία παράγραφο με τις προσδοκίες (ο επιμορφωτής μπορεί να παραλλάξει με όποιο δημιουργικό τρόπο θέλει τις οδηγίες για το έργο της ομάδας). Ο στόχος είναι να αναδειχθούν και να κουβεντιαστούν οι προσδοκίες και να επιχειρηθεί ένα πρώτο επίπεδο συμβολαίου. (περισσότερα για το συμβόλαιο μπορείτε να διαβάσετε στο κείμενο Δ. Σακκά και Μπαρδάνη, Γ.)

Φέρνουν στην ολομέλεια και παρουσιάζουν την παράγραφο με τις προσδοκίες, όπως τις αντιλαμβάνονται ως ομάδα, και οι επιμορφωτές συνοψίζουν υπογραμμίζοντας την ιδιαίτερη συμβολή της κάθε ομάδας και την **συνολική εικόνα προσδοκιών όπως αναδύεται**.

Το συμβόλαιο έχει ήδη ξεκινήσει με το γράμμα που τους αποστείλατε. Η σύνδεση και το συμβόλαιο είναι δύο στόχοι που θα σας απασχολήσουν σε όλη τη διάρκεια του προγράμματος. Η θεμελίωσή τους αποτελεί κεντρικό στόχο της πρώτης μέρας.

Άσκηση για την τρίτη ημέρα της επιμόρφωσης

(στο πρόγραμμα αναφέρεται ως 1η άσκηση ομάδας)

Εξάσκηση στην αξιοποίηση της ομάδας για την συν-διαμόρφωση εκπαιδευτικής δράσης με τους μαθητές

Στο ξεκίνημα της πρώτης ημέρας θα έχετε ήδη κάνει μία άσκηση «διαμόρφωσης ομάδας». Ελπίζουμε να βοήθησε στην δημιουργία ενός αρχικά καλού συγκινησιακού κλίματος ανάμεσα στα μέλη.

Λίγο πριν το τέλος του πρώτου τριήμερου και αφού έχετε ήδη δουλέψει επάνω σε δύο διδακτικά σχέδια και στον αναστοχασμό τους, οι επιμορφούμενοι έχουν ήδη συσσωρεύσει εμπειρία από την ομαδική δουλειά, έχουν έρθει σε επαφή με νέα ερεθίσματα και απόψεις και έχουν προχωρήσει ένα βήμα την μεταξύ τους σχέση.

Οι σχέσεις, στην πορεία ανάπτυξής τους, περνάνε από την **ανίχνευση ομοιοτήτων**, που βοηθούν στο ξεκίνημα το χτίσιμο ενός καλού αρχικού κλίματος, στην **ανίχνευση διαφορών**. Η πρώτη επαφή με τις διαφορές καμιά φορά δυσκολεύει και δημιουργεί ποικίλα συναισθήματα. Μετά από την παρουσίαση δύο διδακτικών σχεδίων ενδέχεται αρκετές διαφορές να αναδυθούν ανάμεσα στα μέλη της ομάδας. Χρειάζεται επομένως να δώσουμε στην ομάδα λίγο χρόνο να ενισχύσει την **συνοχή** της για να γίνει λίγο πιο **ανθεκτική στην πολυπλοκότητα** (10).

Ίσως λοιπόν είναι η ώρα να φροντίσουμε εκ νέου την ομάδα, να δώσουμε λίγο χρόνο στην περαιτέρω «διαμόρφωσή» της, όπως ταιριάζει στην νέα της φάση.

Η νέα αυτή φάση χαρακτηρίζεται και από ένα επιπρόσθετο βήμα στην επιμόρφωσή τους: να αρχίσουν να σκέφτονται τρόπους να αξιοποιούν αυτά που μαθαίνουν για την ομάδα στην δουλειά τους με τα παιδιά στη τάξη. Όλοι γνωρίζουμε ότι αρκετοί εκπαιδευτικοί έχουν επενδύσει πολύ μεράκι στον εκπαιδευτικό τους ρόλο και έχουν πολλά να προσφέρουν ως συν-διαμορφωτές μεταξύ τους και με τους επιμορφωτές τους.

Η παρακάτω άσκηση σχεδιάστηκε με αυτό το σκοπό. Τους ζητάει, όπως θα δείτε, να σχεδιάσουν μια εκπαιδευτική δραστηριότητα με τα παιδιά, αξιοποιώντας την εμπειρία και την δημιουργικότητά τους, που θα αξιοποιεί την διαδικασία "διαμόρφωσης ομάδας" ως εργαλείο για το χτίσιμο της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Είναι σημαντικό να εξασκηθούν στο να διαμορφώνουν την ομάδα με διαφορετικό τρόπο απ' αυτόν που έχουν συνηθίσει.

Είναι επίσης χρήσιμο να δουν ότι θα μπορούσαν να δώσουν στα παιδιά μια αντίστοιχη ευκαιρία, πώς να διαμορφώσουν ένα σχέδιο μαζί με την ομάδα τους, αλλάζοντας επί της ουσίας τη φιλοσοφία της εκπαίδευσης.

| Βήμα της άσκησης | Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας |
|--|--|
| Ξεκινάμε σε ολομέλεια εισάγοντας <u>τον στόχο</u> για το δίωρο: | Σημαντικό σε κάθε ενότητα να θέτουμε καθαρά τον στόχο . |
| «Θα σταθούμε λίγο στην καλλιέργεια καλού συγκινησιακά κλίματος . Θα επαναλάβουμε βήματα της πρώτης μέρας, μόνο που τώρα θα αλλάξουμε το περιεχόμενο, αντλώντας από την μέχρι τώρα <u>κοινή</u> εμπειρία <u>ως ομάδα</u> , και <u>ετοιμάζοντας τα παρακάτω</u> βήματα». | Κάθε φορά η ομάδα είναι μια « καινούργια ομάδα »: ακόμα και αν χθες είχαμε φτιάξει ένα καλό κλίμα, δεν σημαίνει ότι σήμερα θα το βρούμε έτοιμο, - χρειάζεται να το φροντίσουμε εκ νέου. Βασική αρχή: «η ομάδα λειτουργεί στο παρόν» (1,7) Κάθε φορά που διαμορφώνουμε μία άσκηση έχουμε την έγνοια να λειτουργήσει ως συνδεδετικός κρίκος μεταξύ όσων προηγήθηκαν και όσων έπονται. Βασική αρχή: «η διεργασία ομάδας είναι δυναμικό φαινόμενο, εξελίσσεται στο χρόνο και η ανάπτυξη της περνάει από στάδια» (2) |

| Βήμα της άσκησης | Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας |
|---|--|
| <p>«Διαλεχτείτε ανά δύο. Επειδή ακόμα είναι αρχή σχετικά της ομάδα μας επιμένουμε στο κριτήριο του λιγότερο οικείου. Μην πάτε με γνωστούς σας» (αν γνωρίζονται:) «με αυτόν που έως τώρα είχατε λιγότερες ευκαιρίες να ανταλλάξετε μαζί»</p> | <p>Επιμένουμε στην καλλιέργεια της ομάδας εκεί που το έχει περισσότερο ανάγκη: στις δυαδικές σχέσεις με τη λιγότερη οικειότητα και τη μεγαλύτερη διαφορά. Μπορεί σε αυτήν την φάση να μην φαίνεται τόσο πολύ η αναγκαιότητα... διότι ήδη υπάρχει ένα πρώτο επίπεδο οικειότητας. Όμως επενδύουμε στην καλή βάση για την εξέλιξη της ομάδας αργότερα. Βασική αρχή: «η ομάδα λειτουργεί στο επίπεδο της λιγότερο καλλιεργημένης της σχέσης».</p> <p>Είναι καλό να αποφεύγεται η ενίσχυση των ήδη καλά δημιουργημένων δυάδων και ομάδων πριν ακόμα όλοι να γνωριστούν με όλους σε ουσιαστικό επίπεδο . Αλλιώς κινδυνεύει η ομάδα να χωριστεί σε κομμάτια που θα έχουν μεν δυνατή εσωτερική συνοχή, αλλά που δεν θα αντιστοιχεί με την συνοχή ανάμεσα στις διαφορετικές υπο-ομάδες. Η κατεύθυνση της ανάπτυξης ομάδας σε αυτήν την περίπτωση μπορεί να οδηγήσει πολύ εύκολα στην διάσπασή της.</p> |
| <p>«Βρείτε μία θέση στο χώρο και κάτσετε απέναντι (έτσι ώστε ό ένας να κοιτάζει τον άλλο....)» .. «αυτόνομα η μία δυάδα από την άλλη»</p> | <p>Παρατηρούμε κατά πόσον η ομάδα σε αυτήν την φάση είναι πιο ενήμερη για την σημασία της οριοθέτησης της δυάδας. Υπογραμμίζουμε την διαφορά αν κρίνουμε. Είναι χρήσιμο να καθρεφτίζουμε την πορεία εξέλιξης της ομάδας. <u>Επισημάνση</u>: η αλλαγή όταν υπογραμμίζεται ενισχύεται.</p> |
| <p>«Ανταλλάξετε δυο λόγια γνωριμίας ... αν είσαστε γνωστοί ανταλλάξτε ένα καλό πρόσφατο νέο.. ..»</p> <p>«Ό,τι μοιραστείτε να φροντίσετε με δική σας ευθύνη να είναι μοίρασμα κατάλληλο για <u>αυτό το πλαίσιο</u> και <u>χρόνο</u>»</p> <p>(2 λεπτά)</p> | <p>Θυμίζουμε τις <u>αρχές</u>:</p> <p>η σχέση θεμελιώνεται στον άνθρωπο ως ολότητα πίσω από τον συγκεκριμένο ρόλο.</p> <p>Η σχέση λειτουργεί στο παρόν, σε κάθε φάση χρειάζεται έστω και για λίγο να επανα-ορίσει τον εαυτό της στο εδώ και τώρα να μην αρκεστεί στο «καλό φαί που μαγειρεύτηκε εχθές».</p> |

| Βήμα της άσκησης | Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας |
|--|---|
| <p>«Ας μείνει τώρα για λίγο ο καθένας με τον εαυτό του και ας ανατρέξει στην <u>πρώτη φάση της επιμόρφωσης</u> που έζησε μέχρι τώρα <u>σ' αυτό το πρόγραμμα</u>. Ας σταθεί σε <u>μία θετική στιγμή</u>, σε κάτι που έζησε και ένοιωσε καλά. Όταν είσαστε και οι δύο έτοιμοι <u>μοιραστείτε τις στιγμές σας</u>».</p> | <p>Σε αυτή τη φάση εξέλιξης της ομάδας η προσωπική ανάμνηση αντλείται από πλαίσιο κοινής εμπειρίας. Αυτό σηματοδοτεί μια νέα φάση της ομάδας- δίνει άλλη διάσταση στο μοίρασμα που θα ακολουθήσει.</p> <p>Επιμένουμε στην θετική εμπειρία. Πέραν της επιστημονικής θεμελίωσης για τη σημασία της, η έμφαση στο θετικό (16) γίνεται περισσότερο αναγκαία διότι η εκπαιδευτική εμπειρία έχει επιβαρυνθεί από έμφαση στο αρνητικό και στο λάθος. Έχουμε δηλαδή να διαχειριστούμε την αλλαγή μιας στάσης (δικής μας και των άλλων) που έχει καλλιεργηθεί για πολλά χρόνια. Η εκπαιδευτική αλλαγή απαιτεί αλλαγή σε στάσεις.</p> |
| <p>«Κουβεντιάστε στη συνέχεια <u>ποιά αρχή λειτουργίας του ανθρώπου και της ομάδας</u> βλέπετε να φτιάχνει το καλό συναίσθημα».</p> | <p>[Ανατρέξτε στην δική σας εμπειρία στην επιμόρφωση και αναρωτηθείτε «έβγαλαν οι ομάδες σημαντικές αρχές;» αν ναι, τι σημαίνει αυτό; Ότι πράγματι τα «σημαντικά τα ξέρουμε και δεν ξέρουμε ότι τα ξέρουμε»... άλλωστε όλοι είμαστε μέλη ανθρώπινης ομάδας από το ξεκίνημα της ζωής και το ότι είμαστε ζωντανοί οφείλεται σε πληθώρα από θετικές στιγμές .. ακόμα και στις πιο δύσκολες συνθήκες....]</p> |
| <p>Όταν όλες οι δυάδες έχουν κάνει αυτό το πρώτα κομμάτι:</p> <p>«Διαλέξτε μία άλλη δυάδα και γίνετε τετράδες.</p> <p>Γνωριστείτε και πάλι μεταξύ σας αν το χρειάζεστε...</p> <p>Ανταλλάξτε τις αρχές που βγάλατε δίνοντας και παράδειγμα αν θέλετε από τις θετικές στιγμές»</p> | <p>Σε επίπεδο τετράδας η ανταλλαγή θετικών στιγμών από την κοινή πρόσφατη εμπειρία τους δημιουργεί έναν σημαντικό πλαίσιο επεξεργασίας της συνοχής της ομάδας (19).</p> <p>Ενδέχεται εδώ να αναδυθούν και δυσκολίες, διότι μπορεί να έχει βιωθεί διαφορετικά από τον καθένα το ίδιο συμβάν . Μπορεί δηλαδή κάτι που για τον ένα ήταν θετικό για τον άλλο να ήταν δύσκολο.. Αρχίζει επομένως η διαπραγμάτευση της διαφορετικής οπτικής σε κοινό βίωμα, σημαντικό θέμα στις ανθρώπινες σχέσεις</p> <p>Στο βαθμό που η μικρή ομάδα διαχειριστεί καλά αυτό το έργο δημιουργείται μια διεύρυνση οπτικής και «αίσθηση ομάδας» που συχνά περιγράφεται ως «μαγική».</p> |

| Βήμα της άσκησης | Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας |
|---|--|
| <p>«Αφήστε την κουβέντα σας να κυλήσει στο πως θα μπορούσατε να αξιοποιήσετε στην τάξη με τα παιδιά, κάτι από αυτό που καταλάβατε.</p> <p>Αξιοποιείστε την εμπειρία και την δημιουργικότητά σας στο να προτείνετε εφαρμογή που θα αξιοποιεί μία έως και όλες τις αρχές που βγάλατε.</p> <p>Γράψετε μία παράγραφο με αρχές που συλλέξατε, για να την διαβάσει ο εκπρόσωπός σας στην ολομέλεια και</p> <p>ετοιμαστείτε να μιλήσετε με σύντομο τρόπο για την εφαρμογή που σκεφτήκατε όλοι μαζί. (40 λεπτά περίπου).</p> | <p>«Από την θεωρία στην πράξη»: Μπαίνουμε στην πρόκληση της άμεσης εφαρμογής της θεωρίας που μόλις παράγαμε, στρεφόμενοι στο κυρίως πλαίσιο επαγγελματικής δράσης μας.</p> <p>Καλούμαστε να «ονειρευτούμε» κάτι που δημιουργεί καλό ανθρώπινο κλίμα και το προεργαζόμαστε (6)</p> <p>Αυτό γίνεται σε πλαίσιο μικρής ομάδας, όχι ατομικά. Υπογραμμίζουμε την έννοια ότι η ομόλογη ομάδα είναι ο κατ' εξοχήν ανθρώπινος χώρος για να επεξεργαστούμε σχέδια δράσης. Σημαντικό ζητούμενο αυτής της επιμόρφωσης είναι η καλλιέργεια οριζόντιων συνεργασιών.</p> <p>Οι τετράδες δημιουργήθηκαν όχι από φίλους αλλά από συγκριτικά λιγότερο γνωστούς. Η συνεργασία μπορεί να καλλιεργηθεί όταν σεβόμαστε κάποιες αρχές (που μεταφράζονται και σε κανόνες 1-2-3) ακόμα και εκεί που δεν έμοιαζε να είναι άμεσα εφικτό(με τον πιο διαφορετικό).</p> <p>Αυτό σηματοδοτεί σημαντική αλλαγή στάσης στο δικό μας επίπεδο των ενηλίκων που θέτει την βάση για την αλλαγή στάσης και στα παιδιά ως προς την ένταξη και όχι τον αποκλεισμό του διαφορετικού και μη οικείου.</p> |
| <p>Μπορεί να γίνει το διάλειμμα τώρα.. μπορεί να γίνει εναλλακτικά και σε επόμενη στιγμή που σημειώνεται παρακάτω.</p> | <p>Είναι σημαντικό να μην διακόπτεται η διεργασία από το διάλειμμα και να υπολογίζεται από πριν σε ποια στιγμή είναι καλύτερο να γίνει. Καλό είναι να έχουμε από πριν σκεφτεί εναλλακτικές...</p> |

| Βήμα της άσκησης | Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας |
|---|---|
| <p>Στην ολομέλεια «ανοίγουν» οι ομάδες και μοιράζονται τις αρχές.</p> <p>Ακούμε πρώτα μόνο τις αρχές από όλες τις ομάδες, έτσι ώστε να ακούσουμε τι συλλογικά αναδύεται και να αναδείξουμε πόσο συμπληρωτικές είναι, να διακρίνουμε κάποιο νήμα που τις συνδέει.</p> <p>(Μπορεί τώρα να είναι στιγμή για το διάλειμμα).</p> | <p>Θυμίζουμε ότι είναι καλύτερο για την διεργασία ομάδας η σειρά που θα μιλήσουν οι ομάδες να αναδυθεί αυθόρμητα και να μην βασίζεται σε κάποιο κριτήριο.</p> <p>Η έμφαση στην συμπληρωματικότητα και στην σύνδεση μεταξύ των ομάδων και η ανάδειξη του νέου στοιχείου που αναδεικνύεται μέσα από την σύνδεση, είναι καταλυτικά για το συγκινησιακό κλίμα.</p> <p>Τα μέλη ενδέχεται να νιώσουν - όπως ίσως ένοιωσαν και την πρώτη ημέρα στην διαμόρφωση ομάδας - ένα καλό κλίμα να αναδύεται σε επίπεδο σχέσεων μέσα στην ολομέλεια και ακόμα περισσότερο ότι <u>οι ίδιοι το δημιούργησαν</u> επεξεργαζόμενοι <u>την κοινή εμπειρία</u> και επιπλέον αυτή τη φορά <u>ξεκινώντας συνεργασίες επάνω σε δικό τους έργο</u> στην καθημερινή πρακτική.</p> |
| <p>Ακούμε τις προτεινόμενες εφαρμογές.</p> <p>Κλείνουμε στην ολομέλεια τονίζοντας ό,τι δημιουργικό αναδείχθηκε</p> | <p>Η ομάδα σε επίπεδο πια της ολομέλειας χαίρεται με το δικό της κοινό έργο. Είναι αναγνωρίσιμες οι μοναδικές συμβολές των μικρών ομάδων, στις οποίες συμβολές είναι αναγνωρίσιμες οι συμβολές των ατόμων μελών. Η σύνδεση ατόμου, μικρής ομάδας, μεγάλης ομάδας είναι εμφανής και υπογραμμίζεται.</p> |

Μετά το τέλος της άσκησης κατά την κρίση του επιμορφωτή, θα μπορούσε να ακολουθήσει αναστοχασμός: να δουλέψουν σε μικρές ομάδες, ίσως στις ίδιες, τι ένοιωσαν, τι κατάλαβαν από τον τρόπο που δούλεψαν, τι τους διευκόλυne και τις τους δυσκόλεψε. Από έναν τέτοιο αναστοχασμό μπορούν να αντληθούν αρχές συνεργασίας για τον συν-σχεδιασμό εκπαιδευτικής δράσης.

Κλείσιμο στο τελευταίο τμήμα του τελευταίου δώρου.

Καλό είναι σε κάθε φάση να υπάρχει κάποιο κλείσιμο. Θέλουμε να περάσουμε το μήνυμα ότι κάθε εμπειρία για να μπορεί να αξιοποιηθεί πλήρως χρειάζεται τη φάση του αναστοχασμού προσωπικά και συλλογικά. Θεωρούμε λοιπόν την έννοια «κλείσιμο» ως μια επαναλαμβανόμενη διαδικασία ως προς το στόχο και την ουσία της. Ο τρόπος και οι οδηγίες κάθε φορά μπορεί να διαφέρουν.

Θα μπορούσατε για το κλείσιμο αυτού του τριήμερου να αξιοποιήσετε αυτό που εσείς βιώσατε ως επιμορφούμενοι:

«Ας απαντήσει ο καθένας για τον εαυτό του ποια είναι 3 πράγματα που κρατά από αυτό το τριήμερο χρήσιμα για το ρόλο του ως επιμορφωτή... κάτι καινούργιο που έμαθε... ένοιωσε... βιώνοντας αυτήν την επιμόρφωση ...»

«Αναζητείστε τις αρχικές σας τετράδες (ή κάποια άλλη σύνθεση που θα κρίνετε εσείς) για να το μοιραστείτε... και να φέρετε την ομαδική σας παράγραφο στην ολομέλεια να κλείσουμε όλοι μαζί.»

Είναι καλύτερο ο αποχαιρετισμός να γίνει σε επίπεδο ολομέλειας και όχι σε επίπεδο μικρών ομάδων.

Βιβλιογραφία

1. **Agazarian, Y.** «Systems-centered therapy for groups». New York: Karnac., 2004.
2. **Beck, A., & Lewis, C.** «The Process of Group Psychotherapy: Systems for Analyzing Change. Washington», DC: APA Books.2000.
3. **Katzenbach, J.R., Smith, D. K.** “The Discipline of Teams” in: Teams that Succeed, Harvard Business School Press Book. 2004.
4. **Kolb D.A.** “Experiential learning: Experience as the source of learning and development”, FT press, 1983.
5. **Lewin, K.** "Field Theory in Social Science". New York: Harper & Row. 1951.
6. **McAdam, E., & Lang, P.** “Appreciative Work in School. Generating Future Communities”, United Kingdom: Kingsham Press. 2009.
7. **Senge, P. M.** “Presence”. London: Nicholas Brealey Publishing. 2004
8. **Senge, P. M., Cambron, N., & al.** "Schools that Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents and Everyone Who Cares About Education. NY: Doubleday, 2000.
9. **Siegel J.D.** «The Mindful Brain. Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-Being». Norton New York., 2007.
10. **Skynner, R. & Cleese, J.** "Οικογένεια, η σύγχρονη Οδύσσεια", Κέδρος, 1992.
11. **Walsh, F.** "Strengthening Family Resilience", New York: The Guilford Press, 2006
12. **Watzlawick, P., Beavin Bavelas, J., & Jackson, D.,** "Ανθρώπινη Επικοινωνία και οι Επιδράσεις της στη συμπεριφορά", Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2004.
13. **Αντωνίου, Ι.,** «Από το είναι στο γίνεσθαι», Ημερίδα Αθηναϊκού Κέντρου Μελέτης του Ανθρώπου, Αθήνα, 2011.
14. **Βασιλείου, Γ.** "Ο Άνθρωπος ως Σύστημα". στο: Τσιάντης, Μ., Μανωλόπουλος, Σ. (Επιμ.), Σύγχρονα Θέματα Παιδοψυχιατρικής, Α', Καστανιώτης, Αθήνα, 1987.
15. **Βασιλείου, Γ. & Β.** "Εισαγωγικά Στοιχεία Επάνω στις Κοινωνικοεκπαιδευτικές Εφαρμογές που έχουν οι Τεχνικές Ομάδες". Σειρά Επικοινωνιών ΑΚΜΑ, 132, Τεχνική Έκθεση XVIII, Αθηναϊκό Κέντρο Μελέτης του Ανθρώπου, Αθήνα, 1975.
16. **Γουρνάς Γ.** «Η αλλαγή μέσα απ' τη σχέση: Ένα διεπιστημονικό μοντέλο για την αξιοποίηση της ομάδας στην εκπαίδευση», Μ.Π.Ε., 2011.
17. **Πολέμη-Τοδούλου, Μ.** «Νέες Συνθήκες, Νέοι Θεσμοί: Πρόκληση για Νέα Προσέγγιση». Στο: Αγωγή Υγείας στο Σύγχρονο Σχολείο, Κέντρο Μελετών & Τεκμηρίωσης της ΟΛΜΕ (ΚΕΜΕΤΕ). Αθήνα. 2001.
18. **Πολέμη-Τοδούλου, Μ., Βασιλείου Β. & Γ.** «Η Διεργασία της Ομάδας διαμέσου της Πολιτισμικής Αλλαγής», Μετάλογος 4, 2003.

19. **Πολέμη-Τοδούλου, Μ.** «Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων». Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2005.
20. **Σακκάς, Δ., Μπαρδάνης Γ.** "Οι Διεργασίες Συμβολαίου για τις Σχέσεις στην Σχολική Τάξη", Μ.Π.Ε. 2011.

Σημείωμα προς τους επιμορφωτές σχετικά με το παραδοτέο υλικό

Η καταγραφή της διαδικασίας της επιμόρφωσης είναι σημαντική πλευρά της όλης επιμόρφωσης. Θα χρειαστεί να αξιοποιήσετε κάποιες από αυτές τις καταγραφές για την 2η εργασία σας.

Παρακαλούμε να παραδώσετε στο τέλος στον Α2 σύμβουλό σας όλες τις καταγραφές των ασκήσεων από τους επιμορφούμενους: Τις παραγράφους με τις διαπιστώσεις των ομάδων (ή και ατόμων όπου υπάρχουν -πχ προσδοκίες), καθώς και τις δικές σας σημειώσεις από την όλη διαδικασία. Για οποιαδήποτε διευκρίνηση απευθυνθείτε στον Α2 σύμβουλό σας.

Ευχαριστούμε

Η ομάδα εμπειρογνομόνων σχέσεων του Μ.Π.Ε.

ⁱ Η *Μίνα Πολέμη-Τοδούλου, Ph.D.* είναι Ψυχολόγος-Ψυχοθεραπεύτρια, ειδική σε θέματα ομάδας και οικογένειας. Μέλος της Συμβουλευτικής Επιστημονικής Επιτροπής του Αθηναϊκού Κέντρου Μελέτης του Ανθρώπου (Α.Κ.Μ.Α.). Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής και Συντονίστρια Εμπειρογνομόνων για τις σχέσεις και την ομάδα στην σχολική κοινότητα, του Μείζονος Προγράμματος Επιμόρφωσης.